RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2015 2016

Commission des partenaires du marché du travail

ENSEMBLE on fait avancer le Québec

Québec

On peut consulter le présent document dans le site de la Commission des partenaires du marché du travail, à l'adresse **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

Rédaction
Commission des partenaires du marché du travail

Édition
Direction des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2016

ISBN : 978-2-550-76391-8 (imprimé)
ISBN : 978-2-550-76392-5 (PDF)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE 5

MESSAGE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL 7

DÉCLARATION DU PRÉSIDENT 9

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL 11

- Responsabilités accrues de la Commission 11
- Mission 12
- Leviers de la Commission 12

ÉVOLUTION DU CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE 15

ÉLÉMENTS DU CONTEXTE 2015-2016 18

SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2015-2016 19

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2015-2016 21

- ORIENTATION 1
  Améliorer et utiliser de manière stratégique nos connaissances sur le développement des compétences et sur les meilleures pratiques en matière de formation en emploi 21
- ORIENTATION 2
  Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue 24
- ORIENTATION 3
  Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, dans un contexte de changement démographique, d'évolution technologique et de concurrence internationale 30
- ORIENTATION 4
  Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs 32
- ORIENTATION 5
  Maximiser la capacité de la Commission à influencer les orientations et les décisions des parties prenantes externes 35

GESTION DES RESSOURCES 37

- Ressources humaines 37
- Ressources financières 39

EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES 41

- Exigences relatives aux fonctions déléguées à la Commission 41
- Rapport d'activité 2015-2016 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 42
- Code d'éthique et de déontologie 45
- Allègement réglementaire et allègements administratifs pour les entreprises 45
- Application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels 47
- Gestion des risques 47

ANNEXE 49

ANNEXE : MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 31 MARS 2016 50

MESSAGE
DU MINISTRE

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément aux dispositions prévues à la Loi sur l'administration publique ainsi qu'à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, je vous remets le *Rapport annuel de gestion 2015-2016* de la Commission des partenaires du marché du travail.

Ce rapport présente les actions réalisées par la Commission au cours de l'exercice. En misant sur la concertation des acteurs du marché du travail, celle-ci veille à assurer le développement optimal des compétences de la main-d'œuvre tout en tenant compte des besoins des entreprises.

C'est grâce à l'engagement de ses membres, de ses partenaires et de son personnel que la Commission contribue, avec les différents leviers dont elle dispose, à la prospérité du Québec.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale,

François Blais
Québec, septembre 2016

MESSAGE
DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Monsieur François Blais
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale
425, rue Jacques-Parizeau, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

Le *Rapport annuel de gestion 2015-2016* de la Commission des partenaires du marché du travail présente les résultats des activités de celle-ci pour l'exercice se terminant le 31 mars 2016. L'année 2015-2016 constitue un tournant important en ce qui concerne le rôle stratégique de la Commission comme instance de concertation nationale privilégiée du gouvernement en matière de politiques de main-d'œuvre et d'emploi, plus particulièrement en matière d'adéquation formation-compétences-emploi.

En effet, dans le discours sur le budget 2015-2016, le gouvernement du Québec a fait connaître son intention de renforcer le rôle de la Commission. Le dépôt du projet de loi nº 70 en novembre 2015 est venu préciser le rôle attendu de la Commission. Également, la Commission a mené d'importants travaux de réflexion et des consultations pour déterminer comment elle allait mobiliser ses partenaires et exercer son leadership dans le cadre de l'élaboration d'un plan d'action concerté en matière d'adéquation formation-compétences-emploi.

Des modifications, annoncées dans le budget 2015-2016, ont aussi été apportées aux programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Rappelons, plus particulièrement, la hausse du seuil d'assujettissement des entreprises à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, qui est passé à deux millions de dollars de masse salariale pour l'année 2015. La perte a été compensée par deux nouveaux programmes dont les orientations figurent dans le budget 2015-2016.

Par ailleurs, des travaux de révision des programmes et mesures de la Commission ont été menés afin d'assurer une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, et ce, pour tous les secteurs d'activité économique, reflétant la volonté continue de la Commission d'investir dans la formation partout au Québec.

Je tiens à souligner la participation aux travaux de la Commission de ses membres et du réseau des partenaires du marché du travail, les efforts constants de l'ensemble du personnel de la Commission et la contribution d'Emploi-Québec ainsi que celle de tous les ministères et organismes partenaires. Tous ces efforts ont permis à la Commission d'exercer son leadership de manière à contribuer au développement de la main-d'œuvre et à la prospérité du Québec.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, mes salutations distinguées.

Le président de la Commission des partenaires du marché du travail,

Florent Francœur
Montréal, septembre 2016

DÉCLARATION
DU PRÉSIDENT

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de la responsabilité du président et des gestionnaires de la Commission des partenaires du marché du travail. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des résultats et des renseignements qui y sont présentés et des contrôles afférents.

Le rapport décrit fidèlement la mission, les champs d'intervention, le réseau et les ressources de la Commission. Il présente les résultats de l'exercice financier 2015-2016 au regard de son plan d'action annuel.

Afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par la Commission, le président et l'ensemble des gestionnaires ont veillé à l'application de mesures de suivi et de contrôle tout au long de l'année. Les moyens mis en place sont notamment :

- des directives et des activités de formation à l'intention du personnel effectuant la saisie ou le traitement de données;
- des activités de conformité;
- un suivi budgétaire mensuel du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- un tableau de bord trimestriel des résultats;
- des études évaluatives sur les effets des interventions;
- un système de reddition de comptes interne.

De plus, les membres de la Commission ont approuvé le présent rapport annuel de gestion lors de la séance du 14 septembre 2016.

Je déclare que l'information et les résultats que ce rapport contient, ainsi que les contrôles afférents, sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2016.

Florent Francœur
Président de la Commission des partenaires
du marché du travail

Montréal, septembre 2016

COMMISSION
DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Mise sur pied en 1997, la Commission des partenaires du marché du travail[1] (ci-après nommée Commission) est une instance nationale de concertation qui réunit des représentantes et des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, des milieux de l'enseignement et des organismes communautaires, tous nommés par le gouvernement. Elle assure l'interface entre l'État québécois et les organisations partenariales directement touchées par l'emploi et le développement de la main-d'œuvre.

Les responsabilités de la Commission sont précisées en partie dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (ci-après nommée Loi MESS-CPMT). Elles consistent notamment :

- à conseiller le ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail;
- à participer avec le ministre à l'élaboration de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- à élaborer une politique d'intervention sectorielle qu'elle soumet à l'approbation du ministre;
- à préparer annuellement, avec le ministre, un plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui complète la convention de performance et d'imputabilité relative à Emploi-Québec[2].

D'autres responsabilités sont inscrites dans la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (ci-après nommée loi sur les compétences) :

- transmettre annuellement au ministre un plan d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (ci-après nommé Fonds);
- établir des programmes pour les subventions que le Fonds attribue;
- soumettre à l'approbation du ministre les règlements afférents à l'application de la loi sur les compétences;
- soumettre des normes professionnelles à l'approbation du ministre.

Responsabilités accrues de la Commission

À l'occasion du discours sur le budget 2015-2016, le gouvernement du Québec a annoncé son intention d'accroître les responsabilités de la Commission pour renforcer son leadership en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi. Dans la foulée de cette annonce, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a déposé, le 10 novembre 2015, le projet de loi n° 70 intitulé Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi. Ce projet de loi propose des modifications à la Loi MESS-CPMT et à la loi sur les compétences afin, notamment, d'appuyer le rôle et l'intervention de la Commission en :

- confirmant son mandat de participer à l'élaboration des politiques et orientations stratégiques en matière de main-d'œuvre et d'emploi, et visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;

---

1 Voir en annexe la liste des membres de la Commission des partenaires du marché du travail au 31 mars 2016.

2 La secrétaire générale de la Commission élabore le plan d'action annuel d'Emploi-Québec et relève de l'autorité de la Commission en ce qui concerne, entre autres, les responsabilités en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

- lui attribuant la responsabilité de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre actuelle et future, en adéquation avec les besoins des entreprises et les perspectives du marché du travail;
- donnant l'obligation aux ministères concernés de lui faire rapport des actions qu'ils ont réalisées pour donner suite aux recommandations qu'elle formule en vue de répondre aux besoins du marché du travail en matière d'acquisition et de développement des compétences;
- élargissant l'objet de la loi sur les compétences à la formation de la main-d'œuvre future, ce qui permet, au besoin, d'inclure les personnes inscrites dans le réseau scolaire et officialise la possibilité pour la Commission de verser des bourses d'études.

Par ailleurs, en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, le ministre, par le pouvoir d'une entente signée en 2008, a délégué à la Commission l'exercice de fonctions qui lui sont attribuées par cette loi ou par une loi dont l'application relève de lui et qui sont relatives à l'intervention sectorielle, au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ainsi qu'à l'administration de la loi sur les compétences, y compris l'administration du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Cette entente établissait les paramètres généraux et les conditions d'exercice rattachées aux attributions et aux fonctions déléguées à la Commission. Elle a pris fin le 31 mars 2016. Un nouveau projet d'entente de partenariat entre la Commission et le ministre est donc en cours d'élaboration, conditionnel à l'adoption du projet de loi n° 70 pour tenir compte des ajustements qui en découleront.

Mission

La mission de la Commission découle directement des responsabilités qui lui sont confiées par le législateur, soit :

Voir au développement et à l'utilisation optimale du capital humain – compétences, expérience et savoirs des personnes – par une action concertée des acteurs du marché du travail dans une perspective d'accroissement de la prospérité du Québec.

Leviers de la Commission

Les membres de la Commission

Les membres de la Commission sont animés par le souci constant d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Ainsi, ils mettent en commun leur expertise en vue d'accroître l'efficacité des services publics d'emploi et de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Au cours des séances de la Commission et de son comité exécutif, toutes les décisions qui sont prises reposent sur un consensus. Cette approche, bien qu'exigeante, permet l'adoption de solutions durables et structurantes pour le marché du travail.

Le réseau de la Commission

Les interventions de la Commission sont soutenues par un réseau d'instances partenariales[3]. Il existe 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail, dont la composition reflète celle de la Commission, 29 comités sectoriels de main-d'œuvre, qui fonctionnent grâce à la participation active de près de 400 partenaires du marché du travail, un comité d'intégration et de maintien en emploi pour les personnes handicapées de même que cinq comités consultatifs[4].

---

3 Pour plus d'information sur le réseau des partenaires de la Commission, se reporter au site Web de celle-ci à l'adresse suivante : www.cpmt.gouv.qc.ca.

4 En 2015-2016, la Commission a pris la décision de ne plus soutenir financièrement le Comité d'intégration et de maintien en emploi pour les personnes handicapées.

Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Les principaux mandats d'un conseil régional consistent à définir la problématique du marché du travail dans une région donnée en fonction des orientations générales de la politique à cet égard, notamment en procédant à l'estimation des besoins de développement de la main-d'œuvre et en recourant à l'expertise de comités consultatifs, afin d'adapter les services aux besoins des entreprises ainsi que des travailleuses et des travailleurs de la région. Une fois cette problématique circonscrite, le conseil régional adapte les mesures, programmes et fonds de main-d'œuvre et d'emploi aux réalités de la région, dans la mesure où les conditions de leur mise en application le permettent. Ces mandats sont réalisés en collaboration avec les directions régionales d'Emploi-Québec concernées.

Également, chacun de ces conseils soumet annuellement un plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi à l'approbation de la Commission.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre

En vertu de la loi sur les compétences, la Commission peut reconnaître tout comité sectoriel de main-d'œuvre qui exerce son mandat conformément à sa Politique d'intervention sectorielle[5]. Le rôle d'un tel comité est de définir les besoins en matière de développement de la main-d'œuvre dans son secteur d'activité économique et d'en soutenir le développement et la reconnaissance des compétences.

Les comités consultatifs

Les cinq comités consultatifs de la Commission se consacrent à certains groupes qui présentent des difficultés d'intégration sur le marché du travail : les jeunes, les femmes, les personnes judiciarisées adultes, les membres des Premières Nations et les Inuits ainsi que les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus. Leur rôle consiste à transmettre à la Commission, au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à Emploi-Québec des avis concernant les stratégies d'intervention à privilégier pour aider ces personnes à intégrer le marché du travail et à se maintenir en emploi.

Les partenaires ministériels de la Commission

La Commission, le Ministère et Emploi-Québec travaillent de concert en s'assurant de la complémentarité de leurs actions. La Commission collabore aussi avec d'autres partenaires gouvernementaux, notamment le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, et enfin, le ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire. Ces ministères délèguent une ou un membre sans droit de vote aux séances de la Commission.

Les programmes et mesures

Dans le contexte de ses interventions, la Commission dispose du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (ci-après nommé Cadre). Prévu par la loi sur les compétences, ce cadre vise à favoriser l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail par le développement de divers modes de formation, en vue d'accroître l'accès à des métiers et de favoriser le transfert des apprentissages.

Sur le plan financier, la Commission utilise deux leviers, soit le Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec, qui soutient la Politique d'intervention sectorielle, et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

---

5 Pour plus d'information sur la Politique d'intervention sectorielle de la Commission, se reporter au site Web de la Commission à l'adresse suivante : www.cpmt.gouv.qc.ca.

Principal levier financier de la Commission, ce dernier fonds a été constitué en vertu de la loi sur les compétences[6]. Il permet à la Commission d'élaborer annuellement une programmation de soutien financier visant l'atteinte de l'objectif de cette loi, soit d'améliorer la qualification et les compétences des travailleuses et travailleurs par l'investissement dans la formation. Il contribue aussi à l'amélioration de la compétitivité des entreprises en leur donnant accès à des activités de formation structurantes, adaptées à leurs besoins.

6 Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est constitué des sommes versées par les employeurs assujettis à la loi sur les compétences qui n'ont pas investi annuellement l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. Les biens qui composent le Fonds sont établis au nom du ministre et ne doivent pas être confondus avec les biens de l'État. Toutefois, le ministre est chargé de l'administration du Fonds et peut prendre toute mesure propre à en assurer l'affectation (article 29 de la loi sur les compétences).

ÉVOLUTION
DU CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE

Pour l'ensemble de l'année 2015, la croissance réelle de l'économie québécoise s'établit à 1,1 %. La hausse du produit intérieur brut du Québec, qui atteint 19 % de celui du Canada, s'explique essentiellement par l'amélioration du solde commercial (exportations-importations) et des dépenses de consommation finale, tandis que les investissements, en baisse pour une troisième année consécutive, ont freiné la croissance.

La productivité et l'investissement

La productivité et l'offre de travail, qui dépendent pour une large part de la démographie, sont les deux grands déterminants du niveau de vie de la population. La productivité constitue également l'un des principaux facteurs de la compétitivité des entreprises[7]. Dans le contexte du vieillissement démographique actuel, où la possibilité d'accroître l'offre de travail est de plus en plus limitée, la meilleure façon d'accroître cette compétitivité tout en améliorant le niveau de vie de la population consiste donc à accroître la productivité. L'investissement des entreprises en capital physique (machines et matériel) et en capital humain (formation continue, par exemple) joue un rôle important dans l'augmentation de la productivité.

Dans ce contexte, la diminution de 27 % de l'investissement en machines et matériel des entreprises au Québec de 2012 à 2015, qui s'inscrit dans un courant mondial également à la baisse, n'est pas de nature à favoriser l'essor de la productivité. Les investissements en formation de la main-d'œuvre que déclarent les entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ont de leur côté fluctué à la hausse comme à la baisse, sans afficher de tendance très nette ces dernières années. L'investissement déclaré en formation a augmenté de 3 % pour s'établir à 1,227 milliard de dollars de 2013 à 2014, mais demeurait inférieur de 3,5 % au sommet de 1,272 milliard atteint en 2011[8, 9].

L'emploi

On comptait 4,1 millions de personnes en emploi au Québec en 2015. Il s'agit d'une hausse de 37 300 personnes par rapport à 2014, et ce, malgré la diminution de la population en âge de travailler (les 15 à 64 ans). Le nombre de personnes occupant un emploi à temps plein a augmenté de 45 000, alors qu'on en dénombrait 7 700 de moins occupant un emploi à temps partiel.

Cette hausse est attribuable au secteur des services, qui a généré 63 100 emplois (+ 2 %), la plus forte augmentation depuis 4 ans.

---

7 Les autres déterminants de la compétitivité des entreprises sont le taux de change et les coûts de main-d'œuvre, constitués pour une large part des salaires et traitements.

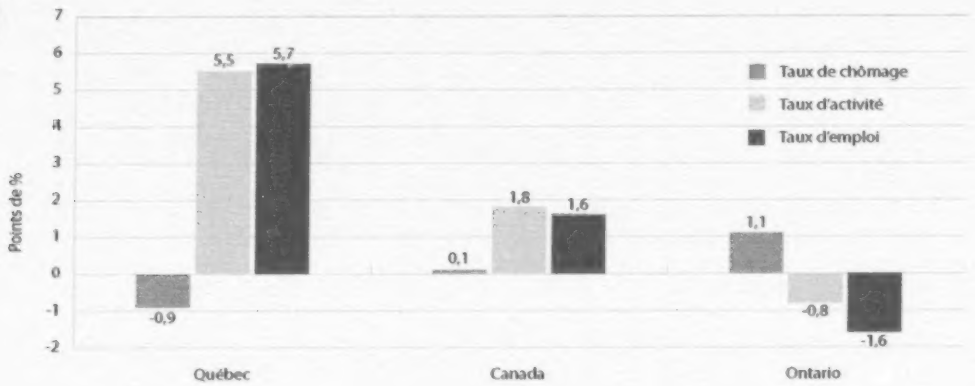
8 Selon les données du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en date du 3 mai 2016 pour les années 2012 à 2014 et le rapport d'activité 2014-2015 du Fonds pour l'année 2011. L'année 2014 est la dernière pour laquelle des données sont disponibles.

9 Les entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre peuvent reporter d'une année à l'autre la partie de l'investissement en formation qui dépasse 1 % de leur masse salariale. Cela peut expliquer une partie des fluctuations à court terme du niveau d'investissement déclaré.

Le chômage et la participation au marché du travail

Au Québec, le taux de chômage s'établissait à 7,6 % en 2015. Les taux d'emploi et d'activité de la population de 15 à 64 ans ont alors atteint des sommets annuels historiques soit de 72,8 % et 78,9 % respectivement.

VARIATION DES TAUX DE CHÔMAGE, D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI DE 2015 PAR RAPPORT À CEUX DE 2000, AU QUÉBEC, AU CANADA ET EN ONTARIO[a]



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, tableau CANSIM 282-0002 (adaptation : Emploi-Québec).

a. Pour le taux de chômage, la population considérée est celle des 15 ans ou plus. Quant aux taux d'activité et d'emploi, il s'agit de ceux de la population de 15 à 64 ans.

Au Québec, la durée moyenne du chômage s'est établie à 24,4 semaines en 2015. Elle était plus courte dans l'ensemble du Canada (20,1 semaines) et en Ontario (20,0 semaines). Le chômage de courte durée (trois mois ou moins) demeure toutefois la situation la plus fréquente, puisqu'il touche près de trois personnes sur cinq.

Le marché du travail selon l'âge et le sexe

Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans a atteint 59,3 % en 2015, un taux supérieur à ce que l'on observe dans l'ensemble du Canada (55,8 %) ou en Ontario (52,1 %). Le taux d'emploi de la population québécoise âgée de 25 à 54 ans – le noyau dur de la population active – a grimpé de 0,9 point de pourcentage cette année-là, atteignant un sommet annuel historique de 82,1 %. Les taux d'emploi de ce groupe d'âge étaient plus bas au Canada (81,4 %) et en Ontario (80,7 %).

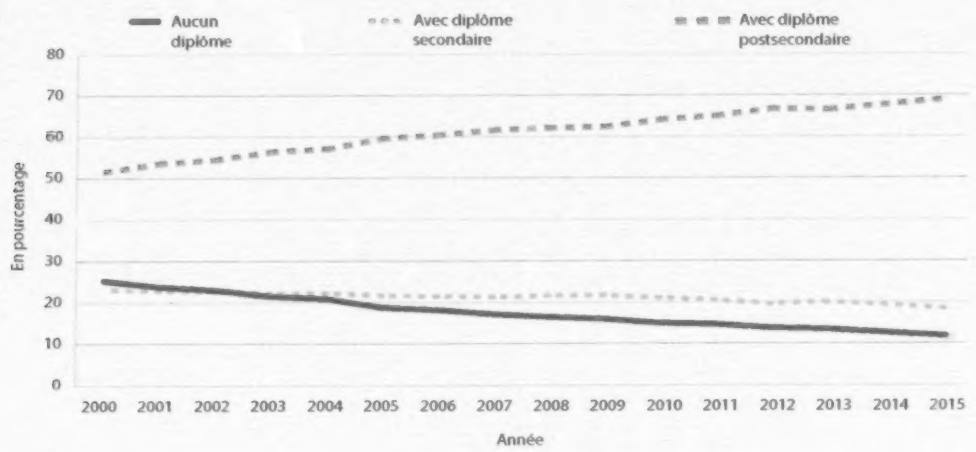
Une large part des emplois créés depuis 2000, soit environ les deux tiers, sont occupés par des personnes de 55 ans ou plus. Cela est attribuable à la forte croissance démographique de ce groupe d'âge, mais aussi à la remontée importante de son taux d'emploi, qui a égalé et même dépassé les niveaux du milieu des années 1970. Depuis 2013, c'est plus de trois personnes sur dix qui occupent un emploi parmi les gens de 55 ans ou plus. De 2000 à 2015, les 55 à 64 ans ont vu leur taux d'emploi passer de 41 % à 57,5 %, et ce taux a grimpé de 3,2 % à 9,0 % chez les 65 ans ou plus (un sommet de 9,8 % a été atteint en 2014).

L'amélioration du marché du travail profite aux hommes et aux femmes. Par exemple, en 2015, le taux d'emploi des 15 à 64 ans a atteint 71,0 % chez les femmes et 74,7 % chez les hommes.

Le marché du travail selon le niveau de scolarité

La proportion de personnes sans diplôme a diminué de moitié chez les 25 à 64 ans de 2000 à 2015, passant de 25,2 % à 12,2 %, ce qui demeure toutefois supérieur à la moyenne canadienne (9,6 %), notamment en raison du taux de décrochage scolaire plus élevé chez les jeunes au Québec. Par ailleurs, la proportion des titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires a bondi de façon importante au cours de cette période, passant de 51,6 % à 68,6 % (66,1 % pour l'ensemble du Canada). Précisons qu'en 2015, le taux de chômage était de 11,8 % chez les personnes âgées de 25 ans ou plus qui n'avaient aucun diplôme, contre 5,6 % chez celles qui étaient titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires.

ÉVOLUTION DE LA DISTRIBUTION DE LA POPULATION DE 25 À 64 ANS SELON LA SCOLARITÉ[a] AU QUÉBEC, DE 2000 À 2015



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, tableau CANSIM 282-0004 (adaptation : Emploi-Québec).

a. Outre les certificats ou diplômes des niveaux collégial et universitaire, Statistique Canada inclut dans la catégorie « études postsecondaires » les « certificats et diplômes d'apprenti ou d'école de métiers » qui correspondent principalement, dans le cas du Québec, aux diplômes d'études professionnelles décernés à l'issue du parcours de formation initiale de niveau secondaire. Sont également inclus dans cette catégorie les apprentis certifiés par la Commission de la construction du Québec et par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE
2015-2016

Les annonces du budget 2015-2016, et les modifications législatives potentielles proposées dans le projet de loi n° 70, ont un effet direct sur la planification stratégique de la Commission. Plus particulièrement, celle-ci est appelée à exercer un rôle stratégique accru en matière d'adéquation formation-compétences-emploi. De plus, la réduction de l'excédent cumulé du Fonds au cours des quatre dernières années, conjuguée aux effets de la hausse du seuil d'assujettissement à 2 millions de dollars pour l'année 2015, a des incidences sur les disponibilités financières et exigent une réflexion en profondeur sur les priorités de financement et d'actions de la Commission. En effet, la diminution d'environ 50 % du nombre d'employeurs assujettis, soit l'affranchissement de près de 8 000 d'entre eux, a entraîné une baisse des cotisations au Fonds d'environ 12 millions de dollars par année, et ce, à compter de l'année civile 2015.

Toutefois, lors du discours sur le budget, le ministre des Finances a annoncé que la réduction récurrente des revenus de cotisation du Fonds serait compensée par une contribution équivalente du gouvernement du Québec pendant les cinq prochains exercices. Cette compensation sera spécifiquement destinée à deux nouveaux programmes, balisés dans le budget 2015-2016.

Par ailleurs, des travaux de révision des programmes et mesures de la Commission ont été menés, avec la collaboration de nombreux partenaires, dont Emploi-Québec, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation ainsi que des comités sectoriels de main-d'œuvre, afin d'assurer une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, et ce, pour tous les secteurs d'activité économique, dans la volonté continue de la Commission d'investir dans la formation partout au Québec. Les modifications aux critères, barèmes et limites des programmes ont également tenu compte du nouveau contexte budgétaire.

Des travaux se poursuivront en 2016-2017 afin de permettre à la Commission de jouer pleinement son rôle. L'ensemble de ces éléments ont une influence directe sur sa planification stratégique 2015- 2018 et sur sa planification annuelle. Par conséquent, pour tenir compte des tenants et aboutissants de ces travaux, la Commission a convenu de reconduire son plan d'action 2014-2015 pour l'exercice financier 2015-2016 et d'entreprendre la révision de sa planification stratégique en cours d'année. Par contre, considérant que les travaux n'ont pas tous été complétés au 31 mars 2016, les planifications stratégique et annuelle n'ont pas été revues durant l'année, et plusieurs indicateurs sont par conséquent désormais désuets. Le présent rapport annuel de gestion rend donc compte des actions réalisées en 2015-2016 afin d'atteindre les objectifs prévus à la planification stratégique actuelle de la Commission.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2015-2016
CONCERNANT LE PLAN STRATÉGIQUE 2015-2018

ORIENTATION 1

Améliorer et utiliser de manière stratégique nos connaissances sur le développement des compétences et sur les meilleures pratiques en matière de formation en emploi

OBJECTIFS	Nombre d'actions prévues 2015-2016	Résultats 2015-2016
Produire et diffuser de l'information stratégique accessible	4	2 actions réalisées 2 actions NSP*
Améliorer l'identification des besoins et priorités en matière de développement des compétences de la main-d'œuvre	1	1 action réalisée
Identifier et promouvoir les meilleures pratiques de formation auprès des employeurs et de la main-d'œuvre	2	2 actions réalisées

ORIENTATION 2

Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue

OBJECTIFS	Nombre d'actions prévues 2015-2016	Résultats 2015-2016
Favoriser l'engagement des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre	2	1 action réalisée 1 action annulée
Contribuer à la prise en charge par un plus grand nombre d'entreprises du développement des compétences de leur personnel	2	2 actions réalisées
Participer à l'élaboration d'orientations en matière de formation continue	2	1 action réalisée 1 action NSP
Favoriser la reconnaissance et le développement des compétences de la main-d'œuvre acquises en milieu de travail	3	3 actions réalisées

* NSP : ne s'applique plus

ORIENTATION 3

Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, dans un contexte de changement démographique, d'évolution technologique et de concurrence internationale

OBJECTIFS	Nombre d'actions prévues 2015-2016	Résultats 2015-2016
Participer de façon proactive à l'élaboration d'orientations ou de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi	3	3 actions réalisées
Prioriser les besoins de formation professionnelle et technique pour une meilleure adéquation formation-emploi	4	3 actions réalisées 1 action NSP

ORIENTATION 4

Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs

OBJECTIFS	Nombre d'actions prévues 2015-2016	Résultats 2015-2016
Mettre en œuvre les nouveaux mécanismes de gouvernance	2	1 action réalisée 1 action NSP
Améliorer les modes de collaboration et de communication entre les différentes instances partenariales de la Commission	3	2 actions réalisées 1 action non réalisée

ORIENTATION 5

Maximiser la capacité de la Commission à influencer les orientations et les décisions des parties prenantes externes

OBJECTIFS	Nombre d'actions prévues 2015-2016	Résultats 2015-2016
S'assurer que la Commission est impliquée quant aux enjeux et politiques qui touchent le marché du travail	3	3 actions réalisées
Collaborer avec le gouvernement du Québec en faisant connaître la position de la Commission sur les enjeux qui touchent le marché du travail et qui s'inscrivent dans le cadre des relations fédérales-provinciales, plus particulièrement à l'égard du renouvellement des ententes sur le marché du travail	3	2 actions NSP 1 action réalisée

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2015-2016

ORIENTATION 1
Améliorer et utiliser de manière stratégique nos connaissances sur le développement des compétences et sur les meilleures pratiques en matière de formation en emploi

L'objectif ultime de la Commission étant d'influencer le comportement des entreprises et celui des travailleuses et travailleurs, il lui est essentiel de bien connaître leurs besoins en matière de développement des compétences et l'évolution de ceux-ci, d'évaluer les priorités et de partager ces renseignements. En ayant accès à de l'information utile et adaptée à leur contexte, les entreprises ainsi que les travailleuses et les travailleurs sont en mesure de prendre des décisions plus éclairées. Ces données permettent également aux membres de la Commission de mieux connaître et comprendre les besoins du marché du travail et ainsi de mieux conseiller le ministre sur les orientations à privilégier en matière de politiques et de stratégies de développement de la main-d'œuvre.

OBJECTIF
Produire et diffuser de l'information stratégique accessible

ACTIONS PRÉVUES	Résultats 2015-2016
Exercer une veille internationale et nationale sur le plan du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et diffuser l'information stratégique collectée, notamment via l'Observatoire compétences-emploi	Réalisée
Produire ou faire produire de courtes analyses ponctuelles en fonction du rôle de la Commission	Réalisée
Dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée (PSRA) : réaliser un plan de diffusion et d'utilisation des résultats pour les recherches complétées	NSP
Amorcer les travaux de mise en œuvre de la deuxième édition de l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*	NSP

Les travaux en vue d'atteindre cet objectif sont réalisés à l'intérieur du mandat du Comité de soutien à la veille et la recherche, présidé par le président de la Commission et regroupant quatre de ses membres[10] et sa secrétaire générale. Le comité a pour mandats de :

- veiller à l'intégration des attentes des membres de l'Assemblée délibérante concernant la veille, la recherche et le transfert des connaissances à l'égard des priorités de la planification stratégique;
- veiller à la cohérence, à la coordination et à l'intégration des travaux de veille et de recherche sur les sujets stratégiques retenus par l'Assemblée délibérante;
- soumettre les recommandations appropriées pour qu'à tous égards, les leviers d'action que sont la veille, au moyen de l'Observatoire compétences-emplois, et la recherche, grâce au Programme de subvention à la recherche appliquée, et le programme des Initiatives de la Commission servent davantage et mieux les priorités stratégiques de cette dernière.

10 Au 31 mars 2016 : Yves-Thomas Dorval, Louise Chabot, Sylvie Roy et Bernard Tremblay.

Le principal outil de veille de la Commission est l'Observatoire compétences-emploi, dont les rapports d'activité font état de cibles atteintes pour chacun des axes proposés : produire une veille; communiquer (diffusion); favoriser les échanges (décideurs, gestionnaires, professionnels et praticiens). Plus particulièrement, l'Observatoire compétences-emploi a publié trois bulletins trimestriels, notamment sur la formation alternée et sur les stages. De plus, il a présenté un colloque international sur la formation duale et alternée en novembre 2015.

Par ailleurs, de courtes analyses ont été produites par le Secrétariat de la Commission, en collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et avec Emploi-Québec, afin de dresser un portrait des déséquilibres du marché du travail, plus particulièrement sur le plan de l'adéquation formation-compétences-emploi, des systèmes duals et des modèles de formation en entreprise (stages, alternance travail-études), et ce, afin d'alimenter les réflexions sur les orientations à privilégier en ces matières.

En vertu du Programme de subvention à la recherche appliquée, le Comité de soutien à la veille et la recherche a approuvé quatre projets en 2014-2015, lesquels ont été entrepris en 2015-2016. Ces recherches en cours de réalisation portent sur l'adéquation formation-compétences-emploi. Elles ont comme objet de documenter les phénomènes et les pratiques en place ou à mettre en place pour réduire les déséquilibres.

Enfin, les travaux en vue de la deuxième édition de l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, réalisée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), ont été amorcés à l'été 2014, en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et avec Emploi-Québec. L'objectif principal de cette enquête est de dresser un état de la situation de la formation liée à l'emploi dans les entreprises et d'identifier des déterminants du développement d'une culture de formation, notamment en mesurant la proportion des entreprises qui investissent dans des activités de cette nature pour leur main-d'œuvre ou qui lui offrent des stages. L'enquête elle-même a été réalisée d'août à octobre 2015, et l'ISQ a produit un rapport préliminaire à la fin de février 2016. Une note d'information faisant état des principaux résultats initiaux a également été déposée à la séance de l'Assemblée délibérante du 9 mars 2016.

Objectif

Améliorer l'identification des besoins et priorités en matière de développement des compétences de la main-d'œuvre

ACTION PRÉVUE	Résultat 2015-2016
Offrir une expertise professionnelle et soutenir les comités sectoriels de main-d'œuvre dans la réalisation des orientations de la Politique d'intervention sectorielle	Réalisée

Chaque année, l'un ou l'autre des 29 comités sectoriels de main-d'œuvre, que la Commission reconnaît et soutient, pose des diagnostics sectoriels. Ces comités mènent également des études pour identifier les besoins de développement des compétences et de formation dans leur secteur respectif, par exemple, sur la pertinence d'élaborer des normes professionnelles ou des stratégies de développement des compétences en milieu de travail, sur l'adéquation formation-compétences-emploi, ou encore, sur le développement et l'offre de formations en milieu de travail. D'autres études portent sur l'analyse de professions. Ces diagnostics et études intéressent non seulement les associations sectorielles, mais également différents ministères et organismes, tels que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi-Québec, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, etc.

En 2015-2016, les comités sectoriels de main-d'œuvre ont produit sept diagnostics et dix-huit études sectorielles. Par ailleurs, six diagnostics et treize études étaient en cours au 31 mars 2016. Ces productions permettent de mettre à jour les besoins de formation de la main-d'œuvre et d'approfondir certains autres aspects (conditions de travail, recrutement, etc.).

La Commission, par l'intermédiaire de ses conseillers et conseillères en intervention sectorielle, a accompagné les comités sectoriels de main-d'œuvre dans leur réalisation de ces études, généralement au moyen d'un comité de travail, en participant à l'alignement des travaux, à la validation des outils de collecte de données, à l'approbation des versions finales, etc. Elle leur fournit également les données les plus à jour disponibles dans les bulletins d'Emploi-Québec intitulés *L'Information sur le marché du travail* (IMT). La Commission s'assure enfin que les travaux réalisés sont mis à la disposition de tout organisme, personne ou ministère qui pourrait s'y intéresser et demande aux comités sectoriels un compte rendu de la diffusion qu'ils en ont faite.

Objectif

Identifier et promouvoir les meilleures pratiques de formation auprès des employeurs et de la main-d'œuvre

ACTIONS PRÉVUES	Résultats 2015-2016
Identifier auprès des employeurs et de la main-d'œuvre, notamment via l'Observatoire compétences-emploi, les meilleures pratiques de formation et vulgariser leur contenu dans un format adapté aux entreprises	Réalisée
Développer un outil de diffusion et de communication efficace et convivial destiné aux différents réseaux et aux entreprises assujetties	Réalisée

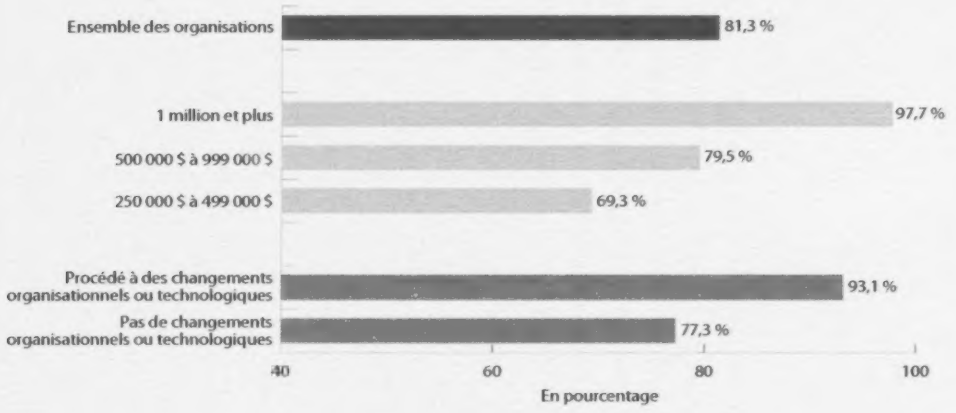
Afin de favoriser les changements de comportements à l'égard du développement des compétences, la promotion des meilleures pratiques peut amener les entreprises à découvrir de nouvelles façons de faire. Les meilleures pratiques sont conçues par des entreprises innovatrices et ont procuré des résultats probants, notamment à l'égard de la productivité ou de la capacité à s'adapter aux changements organisationnels ou technologiques. Elles leur confèrent donc ultimement un avantage concurrentiel.

La Commission a mandaté l'Observatoire compétences-emploi pour organiser, les 2 et 3 novembre 2015, un colloque international sur l'adéquation formation-emploi, intitulé *Formation duale et alternée – Innovations et bonnes pratiques de partenariat entre l'école et l'entreprise au Québec et à l'international*. Le colloque portait plus particulièrement sur le partenariat entre l'école et l'entreprise dans le contexte des formations duales et alternées. Par ailleurs, la Commission a diffusé, sur le site Web d'Entreprises Québec et au moyen de l'infolettre *Accès entreprises*, des renseignements pour promouvoir la déclaration des activités de formation ainsi que de l'information sur la volonté du gouvernement du Québec de rehausser le seuil d'assujettissement des entreprises à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

ORIENTATION 2
Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue

Selon l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 81,3 % des organisations ayant une masse salariale de 250 000 $ ou plus ont investi dans la formation de leur main-d'œuvre en 2014, soit sensiblement la même proportion qu'en 2011 (79,1 %)[11]. Toutefois, cette proportion varie beaucoup selon la taille des entreprises, les plus grandes investissant davantage dans la formation que les plus petites, et ce, qu'il s'agisse de formation structurée ou informelle. Notons que les plus petites utilisent davantage la formation informelle que structurée. Par ailleurs, on observe également que celles qui ont procédé à des changements organisationnels ou technologiques investissent davantage en formation que celles qui n'en ont fait aucun, confirmant le lien entre les investissements des entreprises dans les procédés de production visant notamment à accroître la productivité d'un côté, et les investissements en formation de l'autre.

INCIDENCE DE LA FORMATION SELON LA MASSE SALARIALE DES ORGANISATIONS ET SELON QU'ELLES ONT PROCÉDÉ OU NON À L'IMPLANTATION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES OU À DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec en 2014*, réalisée pour le compte de la Commission.

11 L'écart entre ces résultats des deux éditions de l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* n'est pas statistiquement significatif.

Objectif
Favoriser l'engagement des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre

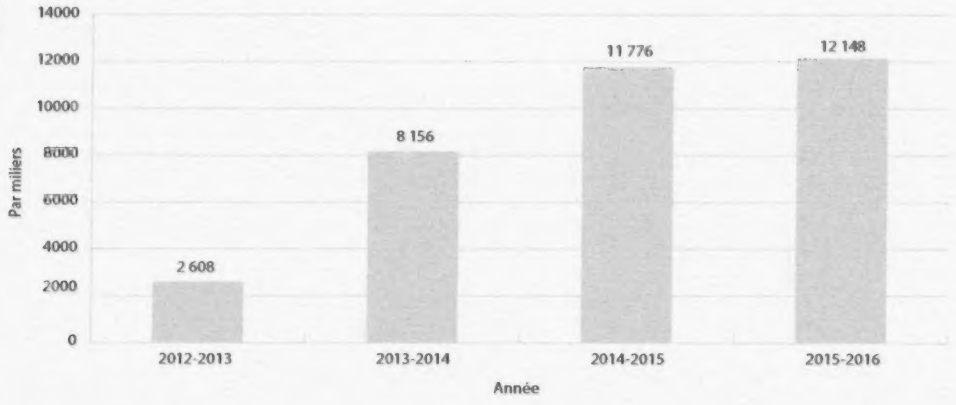
ACTIONS PRÉVUES	Résultats 2015-2016
Poursuivre la promotion de l'engagement des employeurs	Réalisée
Soutenir l'engagement des entreprises par le développement d'une stratégie pour la phase 2 de l'initiative Investissement-compétences	Annulée

Avec le lancement de l'initiative Investissement-compétences, en février 2012, la Commission visait à accentuer la mobilisation de tous les acteurs autour de l'enjeu de la formation et du développement des compétences, d'en faire l'un des pivots de la prospérité du Québec et d'agir pour faire en sorte que sa prépondérance soit reconnue par tous, les entreprises en tout premier lieu. À la fin du troisième trimestre de l'exercice financier 2015-2016, un cumulatif de 12 148 certificats d'engagement avaient été décernés, dont 372 au cours de 2015-2016.

En 2015-2016, en raison d'enjeux organisationnels et publics, la Commission a unanimement résolu de mettre fin à la délivrance des certificats Investissement-compétences, tout en maintenant la marque de commerce « Investissement-compétences ».

Le 13 novembre 2015, le site Web promotionnel a été retiré et l'information pertinente a été adaptée, puis intégrée au site de la Commission. Une communication a alors été transmise, notamment par l'infolettre *Accès Entreprises* de Services Québec, aux entreprises engagées en formation continue pour les inviter à consulter la section Investissement-compétences du site Web de la Commission ou celui de Services Québec.

NOMBRE DE CERTIFICATS D'ENGAGEMENT DÉLIVRÉS AU 31 MARS, 2012-2013 À 2015-2016



Source : Commission des partenaires du marché du travail.

Objectif

Contribuer à la prise en charge par un plus grand nombre d'entreprises du développement des compétences de leur personnel

ACTIONS PRÉVUES	Résultats 2015-2016
Soutenir financièrement et techniquement le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi par l'entremise des programmes de soutien aux promoteurs collectifs et de soutien régionalisé aux entreprises, avec les objectifs suivants[13] : - Soutien à la structuration de la formation dans les entreprises - Soutien à la mobilité interne de la main-d'œuvre dans les entreprises, notamment par le transfert intergénérationnel des compétences - Acquisition de la formation de base par des personnes en emploi - Soutien au développement des compétences dans les créneaux régionaux d'excellence par une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi	Réalisée
Réaliser une évaluation des programmes de subvention du Fonds	Réalisée

La programmation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre vise notamment à outiller les entreprises en matière de développement des compétences de leur personnel de manière à favoriser leur autonomie à cet égard. Avec cet indicateur, la Commission souhaite mesurer sa contribution à la prise en charge par un plus grand nombre d'entreprises du développement des compétences de leur personnel, et ce, par le financement de projets de formation relatifs à l'un des quatre objectifs (mentionnés précédemment) des programmes Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi et Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi.

Pour l'exercice financier 2015-2016, 110 projets visant le développement de l'autonomie des entreprises ont été financés, sur un total de 531 projets pour l'ensemble des programmes[13], soit une proportion de 21 %. Cette proportion est inférieure à l'année précédente, où elle était de 40 %. Notons que, dans le contexte de la révision de la programmation effectuée en 2015-2016 pour orienter davantage les objectifs sur l'adéquation formation-compétences-emploi et tenir compte du contexte budgétaire du Fonds, plusieurs volets visés en fonction de cet objectif ont été retirés, ce qui explique en grande partie cette baisse[14]. Par ailleurs, le développement d'une culture de formation continue en entreprise demeure un objectif de la Commission, qui poursuit son appui à la mise en œuvre de projets visant à soutenir la prise en charge par les organisations du développement des compétences de leur main-d'œuvre.

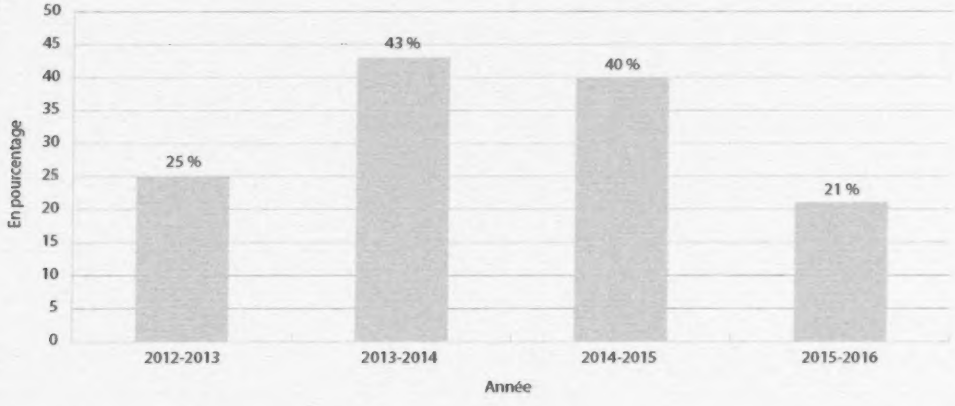
---

12 Les programmes ont changé de nom en 2015-2016. Ainsi, le programme Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre est devenu le Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi, et le Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre s'est transformé en Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi.

13 À l'exception du Programme de subvention à la recherche appliquée, du Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation et des Initiatives de la Commission.

14 Plus particulièrement, les volets suivants ont été retirés : le Soutien à la structuration de la formation dans les entreprises du programme Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre, le Soutien à la mobilité interne de la main-d'œuvre dans les entreprises et le Soutien au développement des compétences dans les créneaux régionaux d'excellence du programme de promoteur collectif.

PROPORTION DES PROJETS VISANT À SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE L'AUTONOMIE DES ENTREPRISES À L'ÉGARD DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE AU 31 MARS, 2012-2013 À 2015-2016



Source : Commission des partenaires du marché du travail.

Mentionnons également que la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et du suivi de la performance a reçu le mandat d'évaluer les programmes Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi et Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi. Les travaux se sont échelonnés au cours de l'année 2015-2016.

Objectif
Participer à l'élaboration d'orientations en matière de formation continue

ACTIONS PRÉVUES	Résultats 2015-2016
Identifier des enjeux, des orientations et des pistes d'action qui devraient être retenus dans le cadre de stratégies gouvernementales relatives à la formation continue et à l'éducation des adultes	Réalisée
Intégration d'Investissement-compétences dans le cadre des stratégies et des politiques en formation continue	NSP

Au Québec, environ 721 700 emplois seront à pourvoir au cours des années 2015-2019[15]. Considérant qu'un des principaux défis du marché du travail sera de faire en sorte que les personnes possèdent les qualifications répondant aux besoins des entreprises, le gouvernement du Québec a fait de l'adéquation formation-emploi un enjeu prioritaire, tel qu'indiqué dans le discours sur le budget 2015-2016. Le ministre des Finances a annoncé des investissements de 123 millions de dollars sur cinq ans afin d'assurer une meilleure adéquation entre la formation et les besoins des entreprises, ainsi que le renforcement du rôle stratégique et du leadership de la Commission des partenaires du marché du travail en cette matière.

15 Emploi-Québec, *le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec : perspectives à moyen terme (2015-2019) et à long terme (2015-2024)*, 2016.

Dans la foulée de ces annonces, la Commission a réalisé des travaux pour articuler son nouveau rôle. Plus concrètement, elle a adopté une démarche visant à lui permettre de mobiliser l'ensemble de ses partenaires pour convenir des besoins et des priorités du marché du travail, puis d'élaborer un plan d'action concerté pour y répondre. Des orientations précises ont été adoptées en juin 2015 et des pistes d'intervention en vue de mettre en œuvre la démarche ont à leur tour été adoptées en novembre 2015.

Des travaux ont également été menés afin d'élaborer les nouvelles mesures annoncées dans le discours sur le budget 2015-2016, ainsi qu'une autre mesure complémentaire visant à accroître l'attractivité et la formation dans des domaines d'études que la Commission juge prioritaires, de même que la formation en entreprises au moyen de stages. Il s'agit plus précisément des mesures suivantes : bourses de promotion des programmes d'études menant à des formations que la Commission priorise, soutien à des formations professionnelles et techniques de courte durée privilégiant les stages dans les domaines jugés prioritaires, programme incitatif à l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique, ainsi que développement d'une formation de superviseur de stage basée sur la norme « Compagnon ». La Commission a adopté les modalités de ces programmes en cours d'année.

De plus, la programmation habituelle du Fonds a également été revue pour favoriser davantage l'adéquation entre la formation et l'emploi, notamment en procédant par appel de projets dans le cas de certains volets du programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi. Ces projets sont sélectionnés à l'aide d'une grille de priorisation qui s'appuie sur des critères relatifs à l'adéquation formation-emploi, à la qualité du projet et au budget demandé. Auparavant, les besoins de développement des compétences des entreprises étaient pris en compte dans l'analyse des demandes de subventions. Désormais, les besoins du marché du travail font également partie intégrante de cette analyse.

En ce qui a trait à Investissement-compétences, cette initiative a, au cours de l'exercice 2015-2016, cédé la place au développement d'une stratégie visant plus spécifiquement l'adéquation formation-compétences-emploi, conformément aux attentes gouvernementales à cet égard. Ainsi, son intégration dans des stratégies et des politiques en formation continue ne s'est pas concrétisée.

Objectif

Favoriser la reconnaissance et le développement des compétences de la main-d'œuvre acquises en milieu de travail

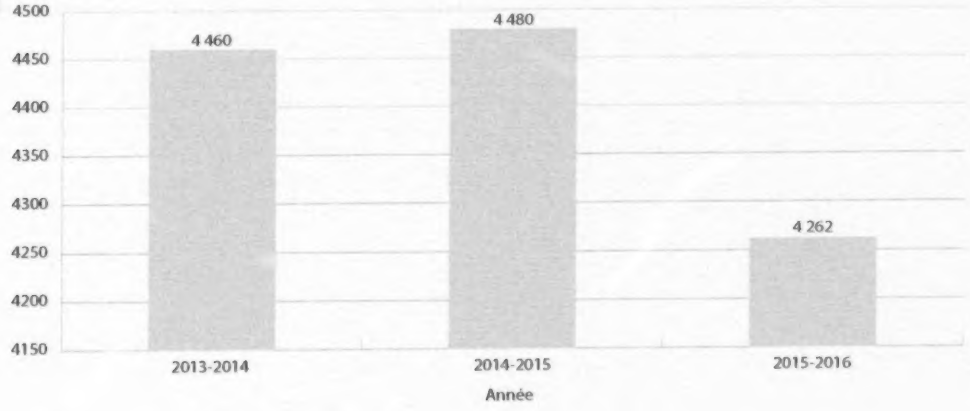
ACTIONS PRÉVUES	Résultats 2015-2016
Soutenir la mise en œuvre des stratégies d'apprentissage du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	Réalisée
Soutenir le développement de formations d'appoint par les comités sectoriels de main-d'œuvre	Réalisée
Optimiser l'utilisation des stratégies d'apprentissage du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	Réalisée

Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, adopté par la Commission en 2001 et intégré à la loi sur les compétences en 2007, est un mécanisme unique que les partenaires du marché du travail ont élaboré et établi sur la base et en fonction des besoins du marché du travail, par et pour celui-ci. Il est adapté au contexte de production en vue de mieux structurer la formation en milieu de travail, d'accroître l'accès à des métiers et de favoriser le transfert des apprentissages. Deux voies servent à qualifier la main-d'œuvre à l'intérieur du Cadre, soit le développement et la reconnaissance des compétences. Le développement vise principalement les personnes désirant s'engager dans une démarche de formation qui les mènera à l'acquisition des compétences liées à un métier, notamment au moyen du Programme d'apprentissage en milieu de travail. En revanche, la reconnaissance des compétences s'adresse à des personnes qui ont déjà une bonne expérience du métier et qui, *a priori*, n'auraient pas d'apprentissages à faire.

La loi sur les compétences accorde au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale le pouvoir de délivrer un certificat de qualification professionnelle ou une attestation de compétence à toute personne qui remplit les conditions qu'exige un métier visé par une norme professionnelle.

En 2015-2016, 4 262 personnes ont été certifiées grâce à l'une ou l'autre des stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Les résultats des trois dernières années varient peu. La délivrance des certificats s'appuie sur 77 normes professionnelles, en plus d'un régime de qualification pour quelques métiers[16]. Vingt-trois comités sectoriels de main-d'œuvre ont mis en place une ou des normes professionnelles dans leur secteur.

NOMBRE DE PERSONNES CERTIFIÉES AU 31 MARS, 2013-2014 À 2015-2016



Source : Commission des partenaires du marché du travail.

Au cours de l'année 2015-2016, 617 personnes ont été certifiées conformément à la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO). Comme le recommandait le *Rapport quinquennal 2008-2013 sur la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, les efforts sont orientés vers des métiers offrant des perspectives professionnelles acceptables ou favorables et en tenant compte des bassins de main-d'œuvre.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre ont soutenu le développement du Cadre par le déploiement de plusieurs activités :

- la mise en œuvre de cinq nouvelles normes professionnelles;
- le développement de cinq normes professionnelles;
- la promotion des stratégies du Cadre auprès des acteurs de leurs secteurs respectifs;
- l'évaluation des personnes en fonction de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

L'application des stratégies d'apprentissage du Cadre et celle des stratégies de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre se font dans une perspective d'amélioration continue.

16 Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre a remplacé le Régime de qualification en 2001. Depuis, les comités sectoriels de main-d'œuvre mènent des travaux afin de convertir les régimes de qualification toujours en place en des normes professionnelles, dans la mesure où il existe des besoins de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

De plus, les comités sectoriels de main-d'œuvre contribuent à l'amélioration de l'offre de formation dans leur secteur respectif en développant, en adaptant et en traduisant des programmes de formation continue, généralement de courte durée (de 4 à 30 heures), permettant aux travailleuses et aux travailleurs de s'adapter aux changements organisationnels, technologiques et autres qui se produisent dans leur milieu de travail. En 2015-2016, 24 784 nouvelles participations aux programmes de formation que diffusent les comités sectoriels de main-d'œuvre ont été enregistrées dans l'ensemble des secteurs couverts, dont près de 7 500 dans l'agriculture et 2 000 dans la culture.

ORIENTATION 3
Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, dans un contexte de changement démographique, d'évolution technologique et de concurrence internationale

L'état du marché du travail s'est grandement amélioré depuis la fin des années 1990, soutenu en grande partie par la croissance économique, mais également influencé par l'évolution démographique. Par ailleurs, les fluctuations économiques et les mutations structurelles y provoquent des bouleversements, alors que l'évolution démographique représente un défi de taille pour la prochaine décennie. Par conséquent, la Commission a poursuivi ses actions visant à conseiller le ministre et le gouvernement sur les orientations et stratégies en matière de main-d'œuvre ainsi qu'à établir les priorités à l'égard des besoins de formation pour ainsi favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi.

Objectif
Participer de façon proactive à l'élaboration d'orientations ou de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi

ACTIONS PRÉVUES	Résultats 2015-2016
Identifier et formuler en amont des orientations pour le plan d'action d'Emploi-Québec et les partager avec le ministre afin de le conseiller dans l'élaboration de ce plan d'action	Réalisée
Alimenter par des analyses et une veille stratégique les réflexions de la Commission afin de formuler des avis sur des projets politiques, des stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi	Réalisée
Mettre à profit le réseau des partenaires de la Commission, notamment les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités d'intégration et de maintien en emploi, les comités consultatifs et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, pour l'élaboration d'orientations ou de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi	Réalisée

Comme le prévoient ses mandats, la Commission a participé à l'élaboration du plan d'action 2016-2017 d'Emploi-Québec. De plus, en collaboration avec Emploi-Québec et les ministères membres de la Commission, ses groupes de travail ont mené des travaux d'analyse et de veille importants en matière d'adéquation formation-compétences-emploi. Ils se sont plus particulièrement penchés sur les différents mécanismes des différents ministères et organismes à cet égard, sur les travaux en cours ou à mettre en œuvre pour améliorer la lecture des déséquilibres du marché du travail et sur les priorités à mettre de l'avant dans la préparation d'un plan d'action concerté.

Des consultations ont également été menées auprès des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et des comités sectoriels de main-d'œuvre afin d'échanger, d'une part, sur les orientations de la Commission et, d'autre part, sur leur contribution à l'identification des besoins du marché du travail et à la mobilisation des partenaires pour l'élaboration du plan d'action concerté.

Objectif

Prioriser les besoins de formation professionnelle et technique pour une meilleure adéquation formation-emploi

ACTIONS PRÉVUES	Résultats 2015-2016
Lancer les travaux pour l'adoption de la liste de priorisation en juin 2015	Réalisée
Consulter les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et les comités sectoriels de main-d'œuvre	NSP
Assurer le suivi du taux de prise en compte des professions priorisées pour les exercices 2012-2013 et 2013-2014[17]	Réalisée
Participer à la réalisation du bilan à l'égard des pistes d'action pour améliorer l'adéquation formation-emploi[18]	Réalisée

La baisse attendue du nombre de personnes en âge de travailler, les innovations technologiques et les mutations économiques font de l'appariement des compétences de la main-d'œuvre avec les emplois disponibles une priorité stratégique, et ce, dans chaque région et pour chaque secteur d'activité.

À la suite de la rencontre nationale sur l'adéquation formation-emploi en 2011, treize pistes d'action ont été mises en œuvre afin d'améliorer la situation, dont quatre interpellaient directement la Commission. Celle-ci a plus spécifiquement reçu le mandat de réaliser un exercice de priorisation des besoins de formation professionnelle et technique dans le but d'assurer l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins du marché du travail. La Commission devait ainsi identifier les déséquilibres entre le nombre de finissants des programmes de formation professionnelle et technique offerts et les besoins du marché du travail en identifiant des professions pour lesquelles l'offre de formation devrait être augmentée.

L'exercice visait à ce que les priorités identifiées servent de référence nationale en matière de besoins de formation de la main-d'œuvre et appuient le réseau de l'éducation et le ministère responsable de l'éducation dans les décisions visant à améliorer l'adéquation formation-emploi. Cet exercice permet plus précisément à leur fournir la liste des professions à prioriser (ajout de places et promotion des programmes d'études correspondants) de manière à influencer leurs actions visant l'adéquation formation-emploi.

Concrètement, la Commission publie une liste de professions à prioriser en fonction des besoins de main-d'œuvre. Cette liste comporte deux volets :

- Le premier consiste en une liste de professions pour lesquelles il est recommandé d'accroître l'offre de formation des programmes d'études requis si les circonstances le permettent, tout en faisant la promotion de l'offre de formation existante. En effet, il faut nécessairement que les établissements d'enseignement manifestent une demande ou un intérêt pour offrir les programmes concernés.

17 En cours d'année, cette action a été reformulée de la manière suivante pour plus de précision : Assurer le suivi du taux de prise en compte des professions priorisées par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur dans son offre de formation pour les exercices 2012-2013 et 2013-2014.

18 En cours d'année, cette action a été reformulée de la manière suivante pour plus de précision : Réaliser un bilan général de l'exercice de priorisation, en particulier de la prise en compte de la liste de priorisation dans l'offre de formation et des effets sur le taux d'inscription de la liste des professions à promouvoir.

- Le deuxième est composé de professions pour lesquelles l'offre de formation est suffisante, mais dont il est nécessaire de promouvoir les programmes d'études requis.

Trois exercices de priorisation des besoins de formation professionnelle et technique ont été réalisés, soit en 2012-2013, 2013-2014 et 2015-2016. Après l'exercice 2013-2014, il a été convenu de réaliser cet exercice tous les deux ans. Le 10 juin 2015, la Commission des partenaires du marché du travail approuvait la dernière liste des professions priorisées pour 2015-2016. Cette liste a été par la suite transmise au ministre de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Une bonification a été apportée à la liste de priorisation en 2015-2016. En effet, la sous-catégorie « Liste des professions à analyser plus en profondeur » y a été ajoutée afin de faire ressortir quatre professions[19] qui requièrent une analyse plus approfondie de l'ensemble des facteurs pouvant expliquer l'inadéquation observée. Ces études ont été prises en charge par Emploi-Québec.

De plus, un premier bilan de l'exercice de priorisation a été produit et déposé à l'Assemblée délibérante du 10 juin 2015. Des pistes d'amélioration à la démarche de priorisation ont été proposées. Pour l'exercice 2015-2016, seulement cinq professions se trouvent sur la liste de priorisation, soit une diminution de près des deux tiers du nombre de professions priorisées dans la liste de l'exercice 2013-2014 à celle de 2015-2016. Par ailleurs, seulement trois de ces professions étaient présentes sur les listes des deux exercices précédents. Plus de 55 % des professions retirées figurent maintenant sur la liste de professions à promouvoir. Trois facteurs expliquent ces changements :

- l'accroissement de l'offre de formation, pour laquelle des activités de promotion sont devenues nécessaires;
- une baisse de l'activité dans le secteur minier;
- l'analyse de l'offre de formation et différents autres facteurs ayant une incidence à cet égard qui ont mené à revoir le nombre de débutantes et débutants visés.

ORIENTATION 4
Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs

La principale force motrice de la Commission réside dans sa structure partenariale qui maximise l'effet de ses interventions en s'appuyant sur l'expertise et la participation des partenaires. Par conséquent, la Commission a poursuivi ses interventions visant le renforcement de la coopération entre eux.

Objectif
Mettre en œuvre les nouveaux mécanismes de gouvernance

ACTIONS PRÉVUES	Résultats 2015-2016
Amorcer les travaux à l'égard du modèle de gouvernance des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et des comités d'intégration et de maintien en emploi, et poursuivre ceux à l'égard des comités sectoriels de main-d'œuvre	Réalisée
Intégrer la grille d'analyse des principes de développement durable pour tous les projets structurants de la Commission	NSP

19 Les professions en question sont : les analystes de bases de données et administrateurs ou administratrices de données, les professionnels ou professionnelles des relations publiques et des communications, les soudeurs ou soudeuses et opérateurs ou opératrices de machines à souder et à braser et finalement, les conducteurs ou conductrices de camions.

En 2015-2016, les partenaires du marché du travail ont poursuivi les travaux relatifs à la consolidation du réseau de la Commission amorcés depuis 2013-2014. Un plan de travail qui prend en compte le rôle que les conseils régionaux des partenaires auront à jouer dans l'adéquation formation-emploi a été élaboré au cours de 2015, puis mis en œuvre en 2016.

La nouvelle stratégie gouvernementale en matière de développement durable 2015-2020 a aussi été élaborée en 2015-2016. Elle a été adoptée le 28 octobre 2015 et rendue public le 5 novembre 2015. Par ailleurs, en vertu de la Loi sur le développement durable, tous les ministères, organismes et entreprises du gouvernement doivent produire un plan d'action de développement durable dans lequel chacun précise sa contribution à l'atteinte des objectifs de la stratégie. La Commission a participé à l'élaboration du plan d'action du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, laquelle a débuté en décembre 2015.

Comités consultatifs

La Commission a entamé des travaux et des réflexions concernant les comités consultatifs, d'autres instances de concertation qu'elle soutient financièrement, dans l'optique d'optimiser ses interventions pour améliorer la participation au marché du travail des personnes qui en sont éloignées et qui font partie de différents groupes cibles.

Comités d'intégration et de maintien en emploi

Au terme de travaux et de réflexions conduits depuis 2014-2015, la Commission envisage d'utiliser d'autres leviers d'intervention que les comités d'intégration et de maintien en emploi pour améliorer la participation au marché du travail de certains groupes de la population, notamment les personnes handicapées.

Comités sectoriels de main-d'œuvre

Le bilan de reddition de comptes dressé en 2015-2016 fait ressortir les éléments suivants pour l'année précédente :

- La majorité des comités présentent des résultats qui répondent aux attentes de la Commission. Par leur approche de concertation et de partenariat, ils mobilisent les acteurs de leur secteur afin de mettre en place des solutions adaptées aux besoins communs de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre.
- Certains comités présentent des résultats qui répondent partiellement aux attentes de la Commission.
- Deux comités présentent des résultats qui ne répondent pas aux attentes de la Commission, et ce, dans le cas de plusieurs des cinq orientations de leur reddition de comptes.

Par ailleurs, en conformité avec la décision que la Commission a prise en décembre 2013, les comités doivent prévoir une contribution des secteurs correspondant à 10 % de la subvention allouée. Les résultats qu'ils ont obtenus sont disponibles pour la première fois, et on peut constater que la majorité d'entre eux ont atteint cet objectif, l'ont dépassé ou sont en bonne voie de l'atteindre.

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Les travaux à cet égard sont présentés à l'objectif suivant, puisqu'ils ont touché essentiellement les modes de collaboration et de communication avec les différentes instances partenariales de la Commission. Rappelons que les mandats des conseils régionaux sont déterminés dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.

Objectif
Améliorer les modes de collaboration et de communication entre les différentes instances partenariales de la Commission

ACTIONS PRÉVUES	Résultats 2015-2016
Consulter les différentes instances de la Commission, dont les présidents des conseils régionaux, des comités sectoriels, des comités consultatifs et des comités d'intégration et de maintien en emploi	Réalisée
Convenir d'un modèle d'évaluation de la satisfaction des instances partenariales et le proposer	Non réalisée Échéance en 2018
Proposer des ajustements aux modes de collaboration et de communication	Réalisée

Une rencontre des présidentes et des présidents des conseils régionaux des partenaires du marché du travail a eu lieu les 17 et 18 novembre 2015, sur le thème des enjeux et priorités en matière d'adéquation formation-compétences-emploi. Ces échanges ont permis d'alimenter les travaux de la Commission en cette matière. La consultation a également permis d'échanger sur la collaboration entre les différentes instances partenariales à l'occasion des consultations des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et sur la contribution des comités sectoriels de main-d'œuvre à la démarche de la Commission en matière d'adéquation formation-compétences-emploi. L'importance de renforcer les liens par des échanges et par la collaboration à l'identification des priorités et des pistes de solution pour répondre aux problématiques soulevées a été notée.

De plus, un plan de travail visant à améliorer les modes de collaboration et de communication entre la Commission et les conseils régionaux a été présenté au Comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques le 2 septembre 2015. Ce plan s'articule autour de deux axes d'intervention, soit les communications, la consultation et l'implication, pour lequel des actions ont été mises en œuvre dès le mois d'octobre suivant.

ORIENTATION 5
Maximiser la capacité de la Commission à influencer les orientations et les décisions des parties prenantes externes

La Commission est l'un des principaux acteurs de concertation et de coopération en matière de politiques touchant le marché du travail. Son rôle et ses interventions l'appellent à collaborer avec plusieurs autres ministères. La Commission a ciblé ses actions pour maximiser sa capacité d'influencer les orientations à l'égard des diverses politiques gouvernementales ayant des répercussions sur le marché du Travail.

Objectif
S'assurer que la Commission s'implique dans les enjeux et politiques qui touchent le marché du travail

ACTIONS PRÉVUES	Résultats 2015-2016
Alimenter et partager ses préoccupations avec les ministères partenaires de la Commission à l'égard des enjeux du marché du travail, afin de les guider dans la définition des orientations de leurs politiques	Réalisée
Formuler des avis sur des projets de politiques, des stratégies et des décisions gouvernementales relatives au marché du travail	Réalisée
Assurer une veille sur les projets de politique et les projets de loi	Réalisée

Le 2 décembre 2015, la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) a déposé à l'Assemblée nationale le projet de loi n° 77 modifiant la Loi sur l'immigration du Québec pour ainsi mettre en œuvre la nouvelle politique. La Commission des partenaires du marché du travail a pris position face à ce projet de loi et le président a présenté un mémoire à la Commission des relations avec les citoyens le 27 janvier 2016.

Le MIDI a également présenté à la Commission des partenaires du marché du travail sa Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 et son plan d'action pour la francisation et l'intégration des personnes immigrantes, rendus publics le 7 mars 2016.

Par ailleurs, un suivi régulier des travaux entourant l'étude en commission parlementaire du projet de loi n° 70 visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi a été effectué auprès des membres de la Commission à l'occasion des rencontres de l'Assemblée délibérante et de son comité exécutif.

Soulignons que les ministères membres de la Commission ont participé activement aux travaux qu'elle et ses instances mènent en matière d'adéquation formation-emploi.

Objectif
Collaborer avec le gouvernement du Québec en faisant connaître la position de la Commission sur les enjeux qui touchent le marché du travail et qui s'inscrivent dans le cadre des relations fédérales-provinciales, plus particulièrement à l'égard du renouvellement des ententes sur le marché du travail

ACTIONS PRÉVUES	Résultats 2015-2016
Se positionner à l'égard des enjeux de main-d'œuvre reliés aux ententes avec le fédéral	NSP
Prendre part aux démarches des autorités gouvernementales québécoises auprès du gouvernement fédéral concernant le financement des mesures de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi	NSP
Transmettre au ministre les propositions de la Commission	Réalisée

Depuis le 1er avril 1998, en vertu de l'Entente Canada-Québec sur le développement du marché du travail (EDMT), le Québec agit comme maître d'œuvre de la conception, la mise en application et l'évaluation des mesures actives d'emploi. Les priorités sont actuellement déterminées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission.

Trois autres ententes viennent compléter l'EDMT, dont, en premier lieu, l'Entente sur le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi (EFCE), qui concerne les mesures actives pour les personnes éloignées du marché du travail (n'ayant donc pas de lien récent avec l'assurance-emploi) et couvre la période 2014-2020. Enfin, comme leurs noms l'indiquent, l'Entente sur le marché du travail pour les personnes handicapées (2014-2018) et l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (2014-2017) visent des clientèles plus circonscrites.

L'élection d'un nouveau gouvernement en 2015 a amené une nouvelle approche en vertu de laquelle l'Administration fédérale s'engage maintenant à discuter avec les provinces et les territoires afin de rationaliser et d'élargir les différentes ententes relatives au marché du travail pour faire en sorte qu'elles appuient leurs initiatives et évitent les chevauchements. La Commission participera à ces consultations, qui devraient débuter à l'été 2016.

Au cours de l'exercice 2015-2016, la Commission a par ailleurs pris part à la consultation sur la gouvernance de l'information sur le marché du travail (IMT) menée par le Forum des ministres du marché du travail (FMMT), qui regroupe les ministres des gouvernements provinciaux et fédéral. Sa position en réponse à cette consultation, laquelle faisait notamment valoir les forces reconnues du Québec comme producteur et diffuseur d'IMT ainsi que la nécessité de respecter les compétences provinciales en la matière, a été transmise au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en juin 2015.

GESTION DES RESSOURCES

Ressources humaines

Le financement des ressources humaines de la Commission provient du budget d'administration issu des crédits budgétaires du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que du budget d'intervention provenant du Fonds de développement du marché du travail et du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

En 2015-2016, le Secrétariat de la Commission, sa Direction générale du développement de la main-d'œuvre et sa Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle ont utilisé un effectif de 35 équivalents temps complet (ETC)[20], financés au moyen des crédits votés du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Financement provenant du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Le Fonds finance des ressources pour les activités relatives à l'application de la loi sur les compétences et à l'administration des subventions ainsi que pour les services rendus par le Ministère. Ce financement est prévu dans le plan d'affectation annuel recommandé par les membres de la Commission et approuvé par le ministre. Ce plan définit les orientations à mettre en œuvre et détermine les ressources qui y seront affectées.

En 2015-2016, 29 ETC ont été affectés au Fonds. Si l'on exclut les ressources destinées à la promotion de la loi sur les compétences et à la réalisation des programmes de subventions en région ainsi qu'aux unités centrales pour les services rendus au Fonds, la Commission a pu compter en 2015-2016 sur un effectif de 64 équivalents temps complet pour la réalisation de son mandat.

EFFECTIF UTILISÉ SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI AU SEIN DE LA COMMISSION

Catégories d'emploi	Commission[a] (2015-2016)	Fonds[b] (2015-2016)	Total (2015-2016)	Commission[a] (2014-2015)	Fonds[b] (2014-2015)	Total (2014-2015)
Personnel d'encadrement	4	2	**6**	5	2	**7**
Professionnels	22	17	**39**	25	18	**43**
Techniciens	4	4	**8**	5	5	**10**
Personnel de soutien	5	6	**11**	6	7	**13**
Total	**35**	**29**	**64**	**41**	**32**	**73**

a Ces chiffres comprennent les employées et employés du Secrétariat, de la Direction générale du développement de la main-d'œuvre, de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle de la Commission, dont six équivalents temps complet étaient financés au moyen du Fonds en 2015-2016 et dix en 2014-2015. Les membres de la haute direction non assujettis à la Loi sur la fonction publique sont inclus dans les données pour conformer celles-ci à l'univers de référence du personnel de la fonction publique, qui comprend les titulaires d'emplois supérieurs (personnel de la haute direction) faisant partie des ministères et des organismes dont le personnel est assujetti à cette loi.

b Ce sont les employées et employés de la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre qui sont affectés à l'administration de la Loi sur les compétences et à l'administration du Fonds. Notons qu'en mars 2014, le personnel de la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre affecté au Fonds a été transféré au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

20 Dans l'administration québécoise, l'équivalent temps complet est une unité de mesure qui exprime le nombre d'années-personnes rémunérées.

Par ailleurs, en vertu des lettres d'ententes relatives à la facturation des services, notons que le Fonds finance également des ressources à Emploi-Québec et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il s'agit des ressources affectées aux activités relatives à l'application de la loi sur les compétences, à l'administration des subventions et à des services rendus par le Ministère. Ainsi, en plus des équivalents temps complet financés à la Direction du soutien du développement de la main-d'œuvre (29) et aux autres directions de la Commission (6), le Fonds en finance également d'autres aux directions régionales d'Emploi-Québec (19) et à diverses unités centrales du Ministère (3), pour un total de 57. Par rapport à l'exercice 2014-2015, où les ressources financées par le Fonds totalisaient 85 équivalents temps complet, il s'agit d'une baisse de 28 ETC, ou de 33 %. Cette importante diminution est essentiellement due au fait que le financement alloué par le Fonds à Emploi-Québec conformément à l'entente sur la facturation des services entre la Commission et Emploi-Québec est passé de 40 ressources en 2014-2015 à 19 en 2015-2016, soit une diminution de 21 équivalents temps complet utilisés (- 53 %).

EFFECTIF FINANCÉ PAR LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE À EMPLOI-QUÉBEC ET AU MINISTÈRE

	Directions régionales Emploi-Québec (2015-2016[a])	Ministère (2015-2016[a])	Total (2015-2016[a])	Directions régionales Emploi-Québec (2014-2015[a])	Ministère (2014-2015[a])	Total (2014-2015[a])
Total	**19**	**3**	**22**	**40**	**3**	**43**

a. En 2013-2014, une nouvelle entente de facturation de services a été instaurée entre la Commission, Emploi-Québec et le Ministère.

La formation du personnel

En 2015-2016, dans le contexte de restriction budgétaire gouvernementale, la Commission a investi 0,74 % de sa masse salariale, soit 33 371 $, dans la formation de son personnel, pour un total de 921 heures.

On constate une diminution des dépenses de formation en 2015-2016 (33 371 $) comparativement à l'exercice 2014-2015 (47 982 $). Cela s'explique par la gestion des restrictions budgétaires demandées par le Conseil du Trésor pour limiter les dépenses à ce chapitre. Malgré tout, le nombre d'heures de formation a augmenté, puisque les formations à l'interne ont été favorisées, alors que le montant investi a diminué.

En 2015-2016, la formation a porté principalement sur la rédaction stratégique et sur l'utilisation de logiciels et de systèmes informatiques relatifs au déploiement du projet Mon interface renouvelée. D'autres ont été offertes sur la classification nationale des professions, sur les bonnes pratiques de partenariat entre les écoles et les entreprises, sur l'apprentissage en ligne et, finalement, sur l'interprétation des états financiers. La Commission a également encouragé la participation d'employés au Programme de soutien aux études de niveau universitaire.

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI

Catégories d'emploi	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Personnel d'encadrement	16,0	70,5	30,0
Professionnels	531,5	548,0	906,6
Techniciens	138,0	130,0	110,6
Personnel de soutien	235,5	80,0	61,5
Total	**921,0**	**828,5**	**1 108,6**

Note : Les chiffres ayant été arrondis, la somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Ressources financières

Tout comme les ressources humaines, les ressources financières de la Commission proviennent de trois sources, soit le Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et les crédits budgétaires du Ministère. Le Fonds de développement du marché du travail est principalement utilisé pour soutenir la Politique d'intervention sectorielle, alors que le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est issu de la loi sur les compétences.

Fonds de développement du marché du travail et enveloppe budgétaire du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Les ressources financières allouées à la Commission font partie intégrante de l'enveloppe budgétaire du Ministère. Elles sont destinées aux activités découlant des responsabilités de la Commission et de fonctions qui lui ont été déléguées[21].

L'intervention sectorielle est financée grâce à la mesure Concertation pour l'emploi, par l'entremise du Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec. En 2015-2016, une somme de 18,5 millions de dollars a été versée pour, d'une part, assurer le fonctionnement des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités consultatifs et du comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées, et, d'autre part, pour financer des projets d'intervention sectorielle spécifiques. Ce montant représente une augmentation d'environ trois millions de dollars par rapport aux années précédentes (voir le tableau à la page suivante). Cette augmentation s'explique par des investissements en intervention sectorielle anticipés, notamment pour les coordonnateurs de la formation.

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Principal levier financier de la Commission, le Fonds est constitué notamment des sommes qu'y versent les employeurs assujettis à la loi sur les compétences. L'année 2015-2016 a été marquante pour l'application de cette loi. Depuis 2015, seuls les employeurs dont la masse salariale excède deux millions de dollars pour une année civile donnée y sont assujettis. Conséquemment, le nombre d'employeurs assujettis a diminué d'environ 50 % (il en reste environ 8 000), réduisant ainsi d'environ 12 millions de dollars les contributions au Fonds.

En 2015-2016, le Fonds a également reçu une contribution de 12 millions de dollars du gouvernement du Québec en compensation du manque à gagner conséquent au rehaussement du seuil d'assujettissement relatif à la masse salariale des entreprises de un à deux millions de dollars. Ces sommes sont destinées spécifiquement à deux nouveaux programmes. À cet égard, un plan d'affectation et une reddition de comptes séparés ont été adoptés par l'Assemblée délibérante lors de sa séance du 20 janvier 2016. Il s'agit plus précisément :

- du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT. Le budget 2015-2016 prévoit un montant annuel de 10 millions de dollars (50 millions sur cinq ans) pour appuyer les différents établissements d'enseignement reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur afin qu'ils puissent offrir des programmes de formation mieux adaptés aux réalités du marché du travail, notamment des programmes de courte durée, dont les attestations d'études professionnelles (AEP) et les attestations d'études collégiales (AEC) privilégiant les stages (10 millions de dollars par année);

- des Bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT. Le budget 2015-2016 prévoyait aussi un montant de 2 millions de dollars par année (10 millions sur cinq ans) pour l'octroi de 1 000 bourses d'études annuellement à des personnes inscrites dans les secteurs que la Commission détermine. Il proposait d'attribuer ces bourses au

21 Ces ressources financières sont affectées au bureau du président, à la Direction générale du développement de la main-d'œuvre, au Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail et à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle.

moment de l'obtention du diplôme. Après discussion, les membres ont convenu de les offrir en deux temps de manière à assurer l'attraction du programme auprès des candidates et candidats, soit en faisant un premier versement après le début de la scolarisation et un deuxième au moment de la diplomation.

Par ailleurs, pour que ces deux nouveaux programmes soient appliqués, la loi sur les compétences doit être modifiée. Ainsi, en 2015-2016, des travaux ont été faits en ce sens, et sont en partie inclus dans le projet de loi n° 70, toujours à l'étude au 31 mars 2016. Notons aussi que l'adoption de ce projet de loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 26 mars 2015 permettra dorénavant d'autoriser le versement des crédits budgétaires au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Pour l'exercice 2015-2016, les dépenses relatives aux subventions et aux frais d'exploitation et d'administration du Fonds totalisent 38,2 millions de dollars, soit une baisse substantielle de près de 30,3 millions (44 %) par rapport à l'année précédente. Plusieurs facteurs expliquent cette diminution des charges en 2015-2016. Premièrement, une baisse des investissements a été inscrite dans le plan d'affectation des ressources afin de prévoir les conséquences du rehaussement du seuil d'assujettissement sur les revenus du Fonds et l'effet, sur l'excédent cumulé du Fonds, des investissements massifs réalisés pour la période de 2011-2012 à 2014-2015. Deuxièmement, la modification du mode d'attribution des subventions pour certains volets du programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi a aussi eu des répercussions. Comme l'appel de projets n'a été lancé qu'à l'automne 2015, les projets ont commencé tardivement dans l'année. Conséquemment, la comptabilisation des charges inhérentes à la réalisation des activités a été décalée. Troisièmement, il faut noter que le montant des investissements réalisés en 2015-2016 est inférieur de près de cinq millions de dollars au montant prévu dans le plan d'affectation des ressources. À cela s'ajoute le fait qu'au 31 mars 2016, aucune subvention n'avait été octroyée pour les deux nouveaux programmes prévus dans le budget 2015-2016, puisque le projet de loi n° 70 était toujours à l'étude à la fin de cet exercice financier.

DÉPENSES EN INTERVENTION ET FRAIS D'ADMINISTRATION (EN MILLIONS DE DOLLARS)

Catégories de dépenses	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Mesure Concertation pour l'emploi du Fonds de développement du marché du travail[a]	18,5	15,4	15,8
Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (subventions et frais d'exploitation et d'administration)[b]	38,2	68,5	67,4
Frais d'administration de la Commission	3,2	3,4	3,3
Total	**59,9**	**87,3**	**86,5**

a. Il s'agit du volet Intervention sectorielle financé au moyen du Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec.

b. Les états financiers du Fonds sont diffusés lorsque le rapport d'activité du Fonds est déposé à l'Assemblée nationale, conformément à l'article 42 de la loi sur les compétences. Ce rapport est disponible à l'adresse suivante : www.cpmt.gouv.qc.ca.

Vers une optimisation des ressources du Fonds

La réduction de l'excédent cumulé du Fonds au cours des quatre dernières années, conjuguée aux effets de la hausse du seuil d'assujettissement à compter de 2015, a des répercussions sur les disponibilités financières. Ainsi, pour l'année 2015-2016, outre les crédits budgétaires que le gouvernement versera au Fonds, les affectations pour les programmes et les initiatives adoptées par l'Assemblée délibérante du 19 juin 2015 s'élèvent à 30 millions de dollars. À titre comparatif, le niveau d'investissement dans les mesures et les programmes était de 68,3 millions en 2014-2015, ce qui représente une baisse de 38,3 millions des montants prévus, soit de 56 %, en l'espace d'une année.

Au cours de l'exercice 2015-2016, l'optimisation de l'utilisation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre a donc été au cœur des préoccupations visant à relever les défis des prochaines années en matière d'adéquation formation-compétences-emploi. Des changements importants ont été apportés au processus administratif de certains volets du programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi. Les demandes de subventions se font maintenant au moyen d'appels de projets et sont sélectionnées à l'aide d'une grille de priorisation, ce qui permet de retenir les plus porteurs, conformément aux recommandations de la Commission de révision permanente des programmes.

EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

Exigences relatives aux fonctions déléguées à la Commission

En 2008, l'Entente relative aux responsabilités et aux fonctions déléguées à la Commission des partenaires du marché du travail a été convenue avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission. Elle établit notamment les paramètres généraux et les conditions d'exercice rattachées aux nouvelles fonctions qui ont été déléguées à la Commission en vertu de l'article 7.1 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.

En vertu de cette entente, le ministre a confié à la Commission l'exercice des fonctions administratives suivantes :

- mise en œuvre et administration de la loi sur les compétences et de ses règlements afférents;
- administration du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- administration de la mesure Intervention sectorielle (incluant les comités consultatifs et les comités d'intégration et de maintien en emploi);
- gestion du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Ces fonctions s'ajoutent aux responsabilités de la Commission définies à l'article 17 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Elles sont entre autres incluses dans la planification stratégique et dans le plan d'action annuel de la Commission. La reddition de comptes, quant à elle, se fait notamment par le rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, mais aussi par l'intermédiaire d'une présentation trimestrielle à la Commission des partenaires du marché du travail.

Cette entente, qui établissait les paramètres généraux et les conditions d'exercice rattachées aux attributions et aux fonctions déléguées à la Commission, a pris fin le 31 mars 2016. En effet, le 10 novembre 2015, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a déposé le projet de loi n° 70 à l'Assemblée nationale, lequel vise notamment à appuyer le rôle et l'intervention de la Commission en :

- confirmant son mandat de participer à l'élaboration des politiques et orientations stratégiques en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- lui attribuant la responsabilité de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre actuelle et future, en adéquation avec les besoins des entreprises et les perspectives du marché du travail;
- donnant l'obligation aux ministères concernés de lui faire rapport de leurs actions visant à donner suite aux recommandations qu'elle formule en vue de répondre aux besoins du marché du travail en matière d'acquisition et de développement des compétences;
- élargissant l'objet de la loi sur les compétences à la formation de la main-d'œuvre future.

Un nouveau projet d'entente est en cours d'élaboration, lequel sera signé après l'adoption du projet de loi n° 70.

Rapport d'activité 2015-2016 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

La loi sur les compétences prévoit que le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale produise, « au plus tard le 30 septembre de chaque année, les états financiers du Fonds ainsi qu'un rapport de ses activités concernant l'application de la présente loi, pour l'exercice financier précédent[22] ». En outre, conformément à cette loi, le rapport d'activité et les états financiers 2015-2016 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre doivent être déposés à l'Assemblée nationale « dans les 15 jours de la reprise de ses travaux »[23].

Participation des employeurs à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Comme l'indique le tableau ci-dessous, le nombre d'employeurs assujettis a augmenté de 3 % entre les années civiles 2013 et 2014, ce qui a entraîné une hausse de 1 % de la masse salariale. Quant à la proportion d'employeurs assujettis qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 %, elle est de 86,2 % comparativement à 85,9 % l'année précédente. Pour sa part, le nombre de cotisants au Fonds a légèrement augmenté, passant de 2 428 en 2013 à 2 433 en 2014.

DONNÉES RELATIVES AUX DOSSIERS CONCILIÉS DES EMPLOYEURS ASSUJETTIS À LA LOI SUR LES COMPÉTENCES, ANNÉES CIVILES 2012 À 2014

Indicateurs	2012	2013	2014[24]	Variation de 2013 et 2014
Nombre d'employeurs assujettis	15 849	17 156	17 667	3,0 %
Masse salariale (en milliards de dollars)	93,0	113,9	115,1	1,0 %
Investissement en formation déclaré (en millions de dollars)	1 043	1 191	1 227	3,0 %
Taux d'investissement en formation déclaré	1,1 %	1,0 %	1,1 %	0,1 %
Pourcentage d'employeurs assujettis qui déclarent investir au moins 1 %	87,5 %	85,9 %	86,2 %	0,3 %
Nombre d'employeurs cotisants	1 984	2 428	2 435	0,3 %
Cotisations totales (en millions de dollars)	26,4	29,7	32	7,7 %

22 L.R.Q., chapitre D-8.3, art. 41.

23 L.R.Q., chapitre D-8.3, art. 42.

24 Les données pour 2014 ont été extraites des fichiers de Revenu Québec le 5 mai 2016. Elles ne tiennent pas compte des renseignements et rajustements subséquents, qui peuvent les modifier pour chacune de ces années civiles. Les entreprises qui ont reçu un certificat de qualité des initiatives de formation ne sont pas comptées dans les données de Revenu Québec. En effet, elles sont exemptées de comptabiliser leurs investissements en formation et de leur transmettre.

Plan d'affectation 2015-2016 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

En 2015-2016, le niveau d'investissement dans les programmes, mesures et initiatives de la Commission était de 30 millions de dollars. À titre comparatif, en 2014-2015, les investissements prévus dans le plan d'affectation des ressources étaient de 73,7 millions de dollars, ce qui représente une baisse de 43,7 millions, soit près de 60 % en l'espace d'une année.

Les frais d'exploitation et d'administration se chiffraient à 8,1 millions de dollars, pour des affectations totales de 38,1 millions.

AFFECTATION DES RESSOURCES DU FONDS

Programmes et mesures du Fonds et Initiatives de la Commission[24]	Plan d'affectation 2015-2016 approuvé[25] (en M$)	Réaménagement[26] (en M$)	Plan d'affectation 2015-2016 modifié (en M$)
Programmes du Fonds :			
Soutien collectif à l'adéquation formation – emploi	15,6	2,0	17,6
Soutien régionalisé à l'adéquation formation – emploi	11,7	(2,0)	9,7
Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation	0,2	-	0,2
Subvention à la recherche appliquée	0,4	-	0,4
Soutien à l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique	1,5	-	1,5
Total partiel – Programmes du Fonds	**29,4**	**0,0**	**29,4**
Initiatives de la Commission	0,6	-	0,6
Total programmes, mesures et Initiatives de la Commission	**30,0**	**0,0**	**30,0**
Frais d'exploitation et d'administration :			
Frais attribuables à l'application de la loi sur les compétences	4,1	-	4,1
Frais attribuables au traitement des demandes de subvention	4,0	-	4,0
Total	**38,1**	**0,0**	**38,1**

25 Excluant la contribution de 12 M$ du gouvernement du Québec en appui aux établissements d'enseignement reconnus pour la bonification de leur offre de formation (10 M$) et pour l'octroi de bourses d'études (2 M$) qui fait l'objet d'un plan d'affectation spécifique.

26 Incluant la somme de 17,2 M$ prévue dans le plan d'affectation transitoire approuvé le 15 avril 2015.

27 Afin d'augmenter la capacité du Fonds à répondre à l'appel de projets lancé en fonction du programme Soutien collectif à l'adéquation formation – emploi et de considérer l'évaluation des prévisions d'investissements permettant de libérer une somme de 2 M$ du programme Soutien régionalisé à l'adéquation formation – emploi, un réaménagement budgétaire a été apporté en décembre 2015 au plan d'affectation des ressources du Fonds pour l'exercice 2015-2016.

Plan d'affectation spécifique

Aux investissements de 30 millions de dollars prévus pour les programmes et mesures du Fonds s'ajoute la somme de 12 millions affectée au Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (10 millions) et Bourses de promotion des programmes d'études menant à des professions priorisées par la CPMT (2 millions). Ces deux programmes font l'objet d'un plan d'affectation spécifique[28].

AFFECTATION SPÉCIFIQUE – MESURES BUDGÉTAIRES 2015-2016

Programmes	Plan d'affectation 2015-2016 approuvé (en M$)
Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT	10,0
Bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT	2,0
Total	**12,0**

Subventions accordées conformément à la programmation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

En 2015-2016, la Commission a accordé 25,2 millions de dollars pour la réalisation de 548[29] projets admissibles aux programmes du Fonds et aux Initiatives de la Commission, par rapport à 62,2 millions de dollars pour 1 369 projets l'année précédente. La baisse du nombre de projets et des sommes accordées concorde avec les montants affectés aux programmes du Fonds en 2015-2016. Les programmes qui se sont vu attribuer les sommes les plus élevées sont le Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi (15,6 millions de dollars) et le Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi (9 millions de dollars).

Compte tenu de la nouvelle réalité financière du Fonds, la Commission a modifié le mode d'attribution des demandes de subventions. Elle procède désormais par appel de projets pour trois des volets du programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi, soit :

- Volet 4 : Formation continue en entreprise;
- Volet 5 : Développement des compétences au moyen de stages rémunérés en entreprise;
- Volet 6 : Structuration de la formation en entreprise.

L'appel de projets a mené à l'acceptation de 57 de ceux-ci, totalisant un investissement d'un peu plus de 6 millions de dollars.

Pour l'exercice 2015-2016, les revenus du Fonds sont de 44,1 millions de dollars. Les charges ont totalisé 38,2 millions de dollars, dont 31,2 millions attribuables aux subventions et 7 millions aux frais d'exploitation et d'administration. Pour l'exercice clos le 31 mars 2016, l'excédent cumulé du Fonds se chiffre à 41,9 millions de dollars, en hausse de 5,9 millions par rapport à l'exercice précédent.

L'augmentation de l'excédent cumulé est due notamment à la contribution de douze millions de dollars attribuée par le gouvernement du Québec au Fonds. Cette contribution est réservée au Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT et aux Bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT. Pour l'exercice 2015-2016, aucune charge n'a été imputée pour ceux-ci, puisqu'ils n'ont pas encore été offerts.

---

28 Les frais d'exploitation et d'administration relatifs à ces deux nouveaux programmes sont inclus dans le montant de douze millions de dollars.

29 Pour 2015-2016, ce nombre inclut les projets et les ententes de services professionnels entre la Commission des partenaires du marché du travail et les organismes nationaux qui en sont membres.

Code d'éthique et de déontologie

Conformément à l'article 34 du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, la Commission s'est dotée d'un code en cette matière le 6 avril 2000. Sa mise à jour s'est avérée nécessaire étant donné que les responsabilités de la Commission ont évolué à la suite des modifications apportées à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que de l'adoption de la loi sur les compétences. C'est ainsi qu'une nouvelle version du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission des partenaires du marché du travail a été adoptée le 7 février 2008[30].

Ce code prévoit un processus disciplinaire de même que des mécanismes d'application et de révision, comprenant la présence d'un comité d'éthique et de déontologie. Aucun incident n'a été rapporté à ce chapitre au cours de l'année 2015-2016.

Des séances de formation sont offertes aux nouveaux membres de la Commission, au cours desquelles l'éthique et la déontologie sont notamment abordées.

En 2015-2016, dans le contexte des travaux sur la gouvernance de la Commission, le comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques a entre autres examiné le code d'éthique et de déontologie. Après examen de la révision effectuée en 2013-2014, seule une mise à jour d'informations factuelles s'est avérée nécessaire. Cette mise à jour sera déposée à l'Assemblée délibérante de la Commission à l'automne 2016.

Allègement réglementaire et allègements administratifs pour les entreprises

L'année 2015 marque la fin de la mise en œuvre des 63 recommandations en matière d'allègement réglementaire découlant du rapport du Groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative couvrant la période de 2012 à 2015.

À cet effet, la Commission a contribué à l'objectif gouvernemental de réduire de 20 % le coût des formalités administratives en :

1. élaborant un plan de réduction de ces coûts pour 2012-2015, qui établissait l'engagement de la Commission pour cette période : réaliser une étude de pertinence et de faisabilité sur l'adoption du paiement en ligne pour le traitement des demandes d'agrément;
2. réalisant l'ensemble des actions pour lesquelles elle a été ciblée. Ainsi, la Commission a :
   - éliminé la version papier du formulaire obligatoire *Déclaration des activités de formation* (DAF) et l'a remplacée par un formulaire à remplir et à soumettre en ligne;
   - changé l'ensemble de ses formulaires pour les transformer en format PDF dynamique;
   - amélioré la présentation de son site Web par la création d'une section portant le nom plus évocateur de « Obligations des employeurs » afin que ceux qui sont assujettis à la loi sur les compétences y retrouvent plus facilement la documentation pertinente sur son application.

Étude de pertinence et de faisabilité sur l'adoption du paiement en ligne

L'étude complétée a établi que le paiement par carte de crédit serait la solution à privilégier, ce qui a reçu l'aval des autorités de la Commission. Les travaux en ce sens ont été amorcés. Bien qu'il ait été initialement prévu d'offrir le paiement par carte de crédit aux seuls demandeurs d'un certificat d'agrément, il a ensuite été envisagé d'étendre cette offre à tous les demandeurs des différents certificats découlant de la loi sur les compétences ou de ses règlements.

---

30 Le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission des partenaires du marché du travail peut être consulté sur le site Web suivant : www.cpmt.gouv.qc.ca.

Formulaire *Déclaration des activités de formation* en ligne

Les employeurs assujettis à la loi sur les compétences ont l'obligation de remplir le formulaire *Déclaration des activités de formation* afin que la Commission recueille de l'information sur les moyens que les entreprises utilisent pour tenir des activités de formation et sur la distribution des heures de formation parmi les catégories de personnel. À cette fin, la Commission a mis une version du formulaire en ligne depuis déjà trois ans et y a apporté des améliorations majeures pour faciliter son utilisation. Conséquemment, la version papier du formulaire a pu être retirée et les employeurs doivent dorénavant le remplir directement en ligne. Depuis ce remaniement, le taux de réponse a augmenté, dépassant le pourcentage habituel de 70 %. Durant l'année civile 2014[31], 72,6 % des entreprises assujetties à la loi sur les compétences ont ainsi déclaré leurs activités de formation.

Formulaire en formats PDF dynamique

La Commission s'est assurée que l'ensemble des formulaires qui découlent de la loi sur les compétences ou d'un de ses règlements seront offerts dans un format PDF dynamique d'ici à la fin de l'année financière 2016-2017. Des travaux sont présentement en cours pour développer les versions dynamiques des formulaires qui n'étaient pas formatés ainsi.

Nouvelle section sur le site Web

Une nouvelle section facilement repérable, intitulée « Obligations de l'employeur », a été créée pour regrouper toute l'information nécessaire et pertinente afin que les employeurs puissent répondre à leurs obligations découlant de la loi sur les compétences.

Hausse du seuil d'assujettissement

Dans le but d'alléger le fardeau administratif des petites et moyennes entreprises (PME), le ministre des Finances a annoncé, à l'occasion du discours sur le budget 2015-2016, que le seuil d'assujettissement à la loi sur les compétences passerait à deux millions de dollar de masse salariale. Le projet de loi n° 74, qui concerne principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du budget 2015-2016, a finalement été sanctionné en mai 2016. Ainsi, le nouveau seuil d'assujettissement, établi par le Règlement sur la détermination de la masse salariale, s'est appliqué à compter du 1er janvier 2015. Conséquemment, seuls les employeurs ayant une masse salariale de plus de deux millions de dollars sont dorénavant assujettis à la loi sur les compétences. Cette modification a diminué de près de 50 % le nombre de ceux qui doivent respecter les obligations de cette loi. Selon des estimations préliminaires, il y aurait eu quelque 8 000 employeurs assujettis en 2015, alors qu'ils étaient 17 667 en 2014.

Par ailleurs, le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation (CQIF) continuera d'offrir la possibilité d'accorder un important allègement administratif aux employeurs qui demeurent assujettis. En vertu de ce règlement, ceux qui, en concertation avec leur personnel, mettent en place un processus de développement des compétences intégré à leur stratégie d'entreprise sont exemptés de déclarer le montant investi en formation annuellement à Revenu Québec et, le cas échéant, de verser au Fonds une cotisation couvrant la différence entre cet investissement et l'équivalent de 1 % de leur masse salariale, comme l'exige la loi sur les compétences. De plus, ils n'ont pas à transmettre le formulaire *Déclaration des activités de formation* à la Commission.

En 2015-2016, 31 nouveaux certificats de qualité des initiatives de formation ont été délivrés, portant à 197 le nombre d'employeurs titulaires de ce certificat au 31 mars 2016.

---

31 Les résultats pour l'année civile 2014 sont les derniers disponibles.

Plan d'action gouvernemental 2016-2018 en matière d'allègements réglementaire et administratif

Un nouveau plan triennal sera connu d'ici à la fin de 2016. La Commission devra assurer la mise en œuvre des actions qui la concerneront.

Application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

Au cours de l'année 2014-2015, la Commission a répondu à cinq demandes d'accès à l'information.

Gestion des risques

En 2011-2012 et 2012-2013, la Commission a recensé et analysé les risques auxquels elle est exposée. Elle a établi des plans d'action pour chacun et mis en œuvre des activités afin de réduire les risques résiduels à un faible degré. En 2013-2014, les membres de la Commission ont convenu qu'une mise à jour de ces plans d'action serait soumise annuellement à l'Assemblée délibérante pour approbation, ce qui a été fait en septembre 2015.

ANNEXE

ANNEXE
MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 31 MARS 2016

PRÉSIDENT

M. Florent Francœur

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

M. Jean Lortie
Secrétaire général de la Confédération des syndicats nationaux

M. Daniel Boyer
Président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

M. Pierre Lemieux
Premier vice-président général de l'Union des producteurs agricoles

M. François Vaudreuil
Président de la Centrale des syndicats démocratiques

M^me^ Louise Chabot
Présidente de la Centrale des syndicats du Québec

M^me^ Anouk Collet
Vice-présidente et directrice régionale TUAC-Québec

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES

M^me^ Françoise Bertrand
Présidente-directrice générale de la Fédération des chambres de commerce du Québec

M. Yves-Thomas Dorval
Président du Conseil du patronat du Québec

M. Monsef Derraji
Président-directeur général du Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec

M^me^ Martine Hébert
Vice-présidente, Québec, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

M. Éric Tétrault
Président de l'alliance des Manufacturiers et exportateurs du Québec

REPRÉSENTANTE ET REPRÉSENTANT DU MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT

M^me^ Josée Bouchard
Présidente de la Fédération des commissions scolaires du Québec

M. Bernard Tremblay
Président-directeur général de la Fédération des cégeps

MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 31 MARS 2016 (SUITE)

REPRÉSENTANTES DU MILIEU DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

M^me^ Sherolyn Moon Dahmé
Coprésidente du Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité

M^me^ Sylvie Roy
Présidente de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

M^me^ Martine Roy
Membre du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

MEMBRES D'OFFICE

M. Bernard Matte
Sous-ministre, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

M^me^ Johanne Bourassa
Sous-ministre associée, responsable d'Emploi-Québec et secrétaire générale de la Commission des partenaires du marché du travail

MEMBRES SANS DROIT DE VOTE

M. Mario Limoges
Sous-ministre adjoint, Services aux entreprises et affaires territoriales, ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation

M. Yves Sylvain
Sous-ministre adjoint à l'éducation préscolaire, primaire et secondaire, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

M^me^ Ginette Legault
Sous-ministre adjointe à l'enseignement supérieur, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

M. Martin Arsenault
Sous-ministre adjoint aux territoires, ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire

M. Jacques Leroux
Sous-ministre adjoint Participation et Inclusion, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

MEMBRE INVITÉ

M. Claude Bédard
Directeur général,
Bureau de coopération interuniversitaire

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2015 2016

Commission des partenaires du marché du travail
Québec

F-2497 (2016-09)